

Fachpraktiker-Ausbildung

Chancen für junge Menschen mit Behinderung



Foto: Katharina Hejn

Ein Gewinn für beide Seiten: Arbeitgeber Thomas Ehrlich (oben) bildet eine junge Frau zur Fachpraktikerin für Metallbau aus.



Foto: Katharina Hejn

Betriebe suchen Nachwuchs, deshalb bilden sie aus. Was viele nicht wissen: Für junge Menschen mit Behinderung, die eine reguläre Ausbildung nicht leisten können, gibt es eine Alternative – die Ausbildung zum Fachpraktiker oder zur Fachpraktikerin.

Eine abgeschlossene Berufsausbildung verbessert die Aussichten auf dem Arbeitsmarkt enorm. Das gilt auch für Menschen mit Behinderung. Doch nicht alle sind in der Lage, eine Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf zu absolvieren. Manchmal lässt es die Behinderung nicht zu. Dann bietet eine Fachpraktiker-Ausbildung die Chance, dennoch einen qualifizierten Berufsabschluss zu erwerben.

Theoriereduzierte Ausbildung Fachpraktiker und Fachpraktikerinnen werden nach „besonderen Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen“ ausgebildet. Das ist im Berufsbildungsgesetz (§ 66 BBiG) und in der Handwerksordnung (§ 42r HwO) so festgelegt. Die meist

zwei- bis dreijährige Fachpraktiker-Ausbildung orientiert sich inhaltlich an den Berufsbildern der anerkannten Ausbildungsberufe, erfordert jedoch einen geringeren Umfang an theoretischen Kenntnissen. Deshalb spricht man auch von „theoriereduzierter Ausbildung“. Die Abschlussprüfung wird vor der zuständigen Kammer abgelegt. Oberstes Ziel ist auch bei Menschen mit Behinderung immer die reguläre Berufsausbildung. Bevor eine Fachpraktiker-Ausbildung ins Auge gefasst wird, ist daher stets zu prüfen, ob mit geeigneter Unterstützung – sogenannten Nachteilsausgleichen – nicht doch eine Regelausbildung möglich ist, zum Beispiel mithilfe von Stützunterricht, Verlängerung der Ausbildungszeit oder Prüfungsmodifikationen.

Selten im Betrieb Nach Angaben des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) wurden 2019 in Nordrhein-Westfalen 1.545 Fachpraktiker und Fachpraktikerinnen ausgebildet, davon 90 Prozent überbetrieblich bei einem Bildungsträger und nur zehn Prozent in Betrieben. Wie beide Seiten – Betrieb und Mensch mit Behinderung – von einer solchen Ausbildung profitieren können, zeigt ein Beispiel aus Aachen, das wir Ihnen in dieser Ausgabe vorstellen. Eine Gesamtschau über die aktuelle Lage der Fachpraktiker-Ausbildung im Rheinland hat Leandra Herder vom LVR-Inklusionsamt erarbeitet. Im Interview berichtet sie über interessante Ergebnisse und Erfolg versprechende Ansätze zur Förderung der betrieblichen Fachpraktiker-Ausbildung.



Praxisbeispiel

„Es hat einfach gepasst“

Die Firma Josef Bougé bei Aachen hat eine junge Frau mit Behinderung zur Fachpraktikerin für Metallbau ausgebildet. Für den kleinen Handwerksbetrieb eine ganz neue und positive Erfahrung.

Zuerst war ich skeptisch, ob wir das machen sollen“, gesteht Thomas Ehrlich. Da bewirbt sich eine zierliche junge Frau in einem Metallbetrieb für einen „Männerberuf“. Und: Sie hat Schwierigkeiten mit dem Lernen. Kann das gut gehen? Nach drei Monaten Praktikum ist er sich sicher: Es passt!

Persönliche Begleitung Die junge Frau heißt Cornelia K. Der kleine Handwerksbetrieb in Stolberg bei Aachen gehört Thomas Ehrlich und seinem Bruder René. Mit acht Beschäftigten fertigt die Firma Josef Bougé unter anderem Fenster und Türen aus Aluminium, Fassadenkonstruktionen, Treppen und Geländer. „Es war klar, dass nur eine Fachpraktiker-Ausbildung infrage kommt“, sagt Inge Scholle, Sozialpädagogin der Quali Tec GmbH, dem Bildungsträger der Handwerkskammer Aachen. Sie begleitete die ehemalige Förderschülerin und ihren Ausbildungsbetrieb im Rahmen der Maßnahme „Begleitete betriebliche Ausbildung“ (bbA) im Auftrag der Agentur für Arbeit. Diese Begleitung erfolgte im Vorfeld und während der gesamten Ausbildungszeit, um einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf zu unterstützen.

Der Lohn Schweißen, bohren, schleifen: In den dreieinhalb Jahren ihrer Ausbildung hat nicht nur Cornelia K. viel gelernt, sondern auch ihr Ausbilder. Er hat sich auf ihre Art des Lernens eingestellt. Weil sie sich Dinge schlecht merken kann, muss einmal Erklärtes immer wieder aufgefrischt werden. Notizen erweisen sich als hilfreich, ebenso Skizzen und Modelle. Ohne enge Begleitung

am Arbeitsplatz geht es nicht. „Dennoch war sie als Auszubildende pflegeleicht“, findet Thomas Ehrlich. Im 20 Kilometer entfernten Alsdorf besuchte Cornelia K. die Berufsschule. Dort werden die angehenden Fachpraktiker und Fachpraktikerinnen für Metallbau aus der ganzen Region Aachen unterrichtet. „Sie hat sich mächtig ins Zeug gelegt und mich um zusätzlichen Stützunterricht gebeten“, erinnert sich Inge Scholle. Mit Erfolg: Im Frühjahr 2018 bestand Cornelia K. ihre Abschlussprüfung vor der Handwerkskammer Aachen.

Kritische Phase Der Ausbildungsbetrieb wollte sie sofort in ein Beschäftigungsverhältnis übernehmen. „Ein Knackpunkt war jedoch die Förderung“, so Henning Sybertz. Der Fachberater für Inklusion bei der Handwerkskammer Aachen fand schließlich eine Lösung und half dem

Betrieb mit den Anträgen. Weil Cornelia K. nicht so schnell arbeiten kann wie eine Fachkraft ohne Behinderung und regelmäßig die Unterstützung eines Kollegen am Arbeitsplatz braucht, zahlt das LVR-Inklusionsamt einen finanziellen Ausgleich.

Eine große Familie Seit November 2018 ist Cornelia K. fest bei der Firma Josef Bougé angestellt. Mit dem Vorarbeiter der Werkstatt bildet die heute 25-Jährige ein festes Gespann: Er bereitet die einzelnen Arbeitsschritte für sie vor, sie arbeitet ihm zu. Thomas Ehrlich ist voll des Lobes für seine Mitarbeiterin: „Cornelia ist mit Feuereifer bei der Arbeit und zu 1.000 Prozent zuverlässig. Ein richtiger Schatz!“ Für die junge Frau mit Behinderung, die in einem Heim aufgewachsen ist, wurde der Handwerksbetrieb zu einer Art Familie. Hier ist sie angekommen.



Wichtig für den Lernerfolg: intensives Anleiten und Demonstrieren

„Keine Einbahnstraße“

Mithilfe einer betrieblichen Fachpraktiker-Ausbildung können mehr junge Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Fuß fassen. Deshalb ist es wichtig, sie zu fördern. Ein Gespräch mit Leandra Herder (Foto re.) vom LVR-Inklusionsamt.



Foto: Privat

? **Frau Herder, nur zehn Prozent der Fachpraktiker-Ausbildungen finden in Betrieben statt. Woran liegt das?**

Leandra Herder Eine Ursache ist der sehr geringe Bekanntheitsgrad dieser Ausbildungsform. Häufig werden von Arbeitgebern auch fehlende zeitliche, personelle oder finanzielle Ressourcen ins Feld geführt. Das muss aber kein Hinderungsgrund sein. Denn es gibt vielfältige Unterstützungsmöglichkeiten.

? **Betriebe, die sich darauf einlassen, machen in aller Regel gute Erfahrungen ...**

Herder Ja, das war die Rückmeldung in meiner Befragung Ende letzten Jahres. Fast zwei Drittel der Betriebe gaben an, ihre Fachpraktiker-Auszubildenden nach dem Abschluss übernommen zu haben oder eine Übernahme in jedem Fall zu planen. Sie begründeten dies vor allem mit der hohen Motivation, der guten Arbeitsleistung und der positiven Entwicklung der jungen Menschen mit Behinderung.

? **Es gibt aber auch Vorbehalte gegen die Fachpraktiker-Ausbildung. Worum geht es da?**

Herder Zum Beispiel um die Sorge, dass junge Menschen sich berufliche Chancen verbauen könnten. Doch das Gegenteil ist der Fall! Denn die Fachpraktiker-Ausbildung ist keine Einbahnstraße: Ein Wechsel in einen anerkannten Ausbildungsberuf ist während oder nach einer

Fachpraktiker-Ausbildung grundsätzlich möglich und wird auch regelmäßig geprüft.

? **Wie sieht das Ausbildungsangebot im Rheinland aus?**

Herder Die Auswahl an Fachpraktiker-Berufen ist im Vergleich zu anerkannten Ausbildungsberufen deutlich eingeschränkter und zudem abhängig vom regionalen Angebot. Wenn die angestrebte Fachpraktiker-Ausbildung bei der zuständigen Kammer noch nicht angeboten wird, muss zwar die Kammer auf Antrag einen entsprechenden Ausbildungsrahmenplan erlassen. Aber das kann sehr lange dauern, weshalb viele Jugendliche auf einen anderen Fachpraktiker-Beruf umsteigen. Festzuhalten ist, dass die Abbruchquoten bei den Fachpraktiker-Ausbildungen nicht höher sind als bei anderen Auszubildenden.

? **Wie kann die Fachpraktiker-Ausbildung optimiert werden? Was wird aktuell dafür getan?**

Herder Hier gibt es mehrere Ansatzpunkte, die im Projektbericht (siehe Info-Box) ausführlich beschrieben werden. Ein Wunsch, den Arbeitgeber immer wieder äußern, sind feste Ansprechpersonen. Mit dem gerade laufenden Pilotprojekt „Fachberatung für inklusive Bildung“ bei der IHK zu Köln will das LVR-Inklusionsamt solche Ansprechpersonen installieren. Als Lotse zwischen beruflicher Orientierung in der Schule und beruflicher Ausbildung können sie die vorhandene Kammerberatung ergänzen.



Mehr Informationen

- Wichtiges auf einen Blick: Fact-Sheet „Fachpraktikerausbildung“
- Übersicht der Ausbildungsrahmenpläne und der jeweiligen Ansprechpersonen in den Kammern
- Projektbericht „Ist-Analyse der Fachpraktikerausbildung im Rheinland“

Erhältlich unter:
www.inklusionsamt.lvr.de > Übergang Schule/Beruf > Fachpraktiker-ausbildung



Ausbildungsformen

Betrieblich

Regulär oder begleitet durch einen Bildungsträger

Überbetrieblich

In Bildungseinrichtung mit Betriebspraktika

Abbildung: Ausbildungsformen der Fachpraktiker-Ausbildung

Fachpraktiker-Ausbildung

Wichtige Informationen auf einen Blick

Voraussetzungen

Wenn aufgrund der Behinderung eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf – auch unter Einsatz von Nachteilsausgleichen wie Prüfungserleichterungen – nicht zu schaffen ist. Dies wird vom Berufspsychologischen Service der Agentur für Arbeit festgestellt. Die Fachpraktiker-Ausbildung muss bei der zuständigen Kammer beantragt werden, wobei der Ausbildungsplatz zu diesem Zeitpunkt sicher sein muss.

Anforderungen an Ausbilderinnen und Ausbilder

Sie müssen eine spezifische Handlungskompetenz vorweisen: die Rehabilitationsspezifische Zusatzqualifikation für Ausbilder und Ausbilderinnen (ReZA) mit einem zeitlichen Umfang von 320 Stunden. Diese Zusatzqualifikation ist nicht erforderlich, wenn der Betrieb in Kooperation mit einer geeigneten Ausbildungseinrichtung ausbildet oder die Ausbildung durch entsprechend geschultes Personal der Kammer oder eines Fachdienstes begleitet wird.

Gleichstellung während der Ausbildung

Behinderte junge Menschen sind während ihrer Berufsausbildung schwerbehinderten Menschen gleichgestellt, auch wenn der Grad der Behinderung weniger als 30 beträgt oder eine Behinderung (noch) nicht amtlich festgestellt wurde (§ 151 Abs. 4 SGB IX). Dies ermöglicht eine Förderung durch das LVR-Inklusionsamt.

Finanzielle Förderung für Betriebe

Bundesagentur für Arbeit:



- Zuschuss zur Ausbildungsvergütung
- Ausbildungsbegleitende Hilfen
- Eingliederungszuschuss im Anschluss an eine abgeschlossene Aus- oder Weiterbildung



Mehr unter: www.arbeitsagentur.de

LVR-Inklusionsamt:



- Zuschüsse zu den Gebühren bei der Berufsausbildung besonders betroffener schwerbehinderter Menschen
- Prämien und Zuschüsse zu den Kosten einer Berufsausbildung
- Leistungen zur Schaffung neuer Ausbildungsplätze
- Zuschüsse zur behinderungsgerechten Arbeitsplatzgestaltung



Mehr unter: www.inklusionsamt.lvr.de > Fördermöglichkeiten



Kammerberatung

Die Fachberaterinnen und Fachberater für Inklusion der Kammern informieren und beraten im Auftrag des LVR-Inklusionsamtes zu allen Fragen rund um die Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung und unterstützen bei der Beantragung von Förderleistungen.

Kontakt unter: www.inklusionsamt.lvr.de > Fachberatung > Kammerberatung



Impressum

ZB Rheinland erscheint viermal jährlich als Beilage der Zeitschrift ZB Behinderung & Beruf

Herausgeber Inklusionsamt des Landschaftsverbandes Rheinland (LVR)

Verlag Universum Verlag GmbH, 65175 Wiesbaden, Telefon 06 11/90 30-3 76,

E-Mail elaemmlen@universum.de

Redaktion Timo Wissel (verantw. für Herausgeber), Frauke Borchers, Elly Lämmlein, Holger Schmidt

Herstellung Alexandra Koch

Layout Atelier Stepp, Speyer

Papier Gedruckt auf umweltfreundlich hergestelltem Papier

Druck pva, Industriestraße 15, 76829 Landau/Pfalz

Auflage 29.000

Redaktionsschluss August 2020

www.integrationsaemter.de ist das Internet-Angebot der deutschen Integrations- und Inklusionsämter

Kontakt: Timo Wissel, Telefon 02 21/8 09-43 11

Adressänderungen richten Sie bitte an: adressen.inklusionsamt@lvr.de